

**HUBUNGAN ANTARA *SERVANT LEADERSHIP* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu
(S1) Psikologi (S.Psi)



Oleh :

Debi Wahyudi

J91214085

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2019

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Surabaya, 16 April 2019

Debi Wahyudi
J91214085

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Hubungan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan

Oleh :

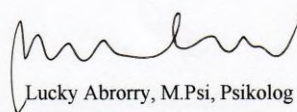
Debi Wahyudi

J91214085

Telah Disetujui Untuk Diajukan Pada Sidang Skripsi

Surabaya, 21 Maret 2019

Dosen Pembimbing,



Lucky Abrorry, M.Psi, Psikolog

NIP. 197910012006041005

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA *SERVANT LEADERSHIP* DENGAN
***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA**
KARYAWAN

Yang disusun oleh :

Debi Wahyudi
NIM. J91214085

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal 5 April 2019

Mengetahui,

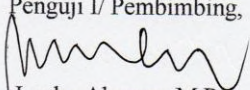
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan




Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji :

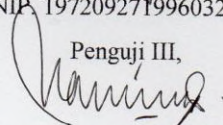
Penguji I/ Pembimbing,


Lucky Abrorry, M.Psi
NIP. 197910012006041005

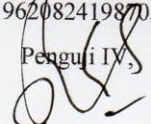
Penguji II,


Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Penguji III,


Drs. H. Hamim Rosyidi, M.Si
NIP. 196208241987031002

Penguji IV,


Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi, M.Si
NIP. 197605112009122002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300

E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Debi Wahyudi
NIM : J91214085
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan / Psikologi
E-mail address : debiwahyudi81796@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☐ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain
(.....)

yang berjudul :

HUBUNGAN ANTARA *SERVANT LEADERSHIP* DENGAN
ORGANIZATIONAL

CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 16 April 2019
Penulis,

Debi Wahyudi
J91214085

INTISARI

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan. Teknik pengumpulan data berupa skala *Servant Leadership* dan skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan, yang merupakan jumlah populasi. Sehingga merupakan penelitian populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *product moment* dengan diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,581 dengan signifikansi 0.000, artinya terdapat hubungan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan.

Kata kunci : *Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
INTISASI.....	xiii
ABSTRAK	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Keaslian Penelitian.....	4
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Pembahasan	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	8
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	8
2. Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
4. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
B. <i>Servant Leadership</i>	12
1. Pengertian <i>Servant Leadership</i>	12
2. Aspek-aspek <i>Servant Leadership</i>	14
3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Servant Leadership</i>	20
4. Tugas <i>Servant Leadership</i>	21
C. Hubungan Antar Variabel	22
D. Kerangka Teoritik	24
E. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	28
B. Identifikasi Variabel	28
C. Definisi Operasional	29
D. Populasi	29
E. Instrumen Penelitian	30
F. Analisis Data	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritik.....27

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban Skala	31
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Servant Leadership</i>	31
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel <i>Servant Leadership</i>	33
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala <i>Servant Leadership</i> Setelah Try Out.....	34
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel <i>Servant Leadership</i>	35
Tabel 3.6 <i>Blueprint</i> Skala OCB	36
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel OCB	37
Tabel 3.8 <i>Blueprint</i> Skala OCB Setelah Try Out.....	39
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Variabel OCB	39
Tabel 4.1 Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Gambaran Subjek Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Gambaran Subjek Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4.4 Deskripsi Statistik	48
Tabel 4.5 Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.6 Deskripsi Data Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.7 Deskripsi Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas	53
Tabel 4.10 Hasil Korelasi Product Moment	54
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi	55

PENDAHULUAN

Organisasi mementingkan peran individual harus bisa maksimal sehingga perusahaan akan menjadi lebih produktif, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja merupakan penyebab yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup in-role yaitu bekerja sesuai dengan standar *job description* saja namun juga *extra-role* yaitu memberikan perusahaan loyalitas yang lebih besar dari yang diharapkan perusahaan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelelarkan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya (Sloat, 1999, Dalam Marchelle, dkk 2013).

Menurut Luthan, Hasil dari beberapa studi analisis mengidentifikasi bahwa faktor dari luar yang berpengaruh terhadap OCB diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun ke-pemimpinan. Karyawan yang merasa puas akan memiliki kinerja dan kehadiran yang lebih baik dari pada karyawan yang kepuasan kerjanya rendah (Dalam Sumiyarsi, Wiwik dkk, 2012). Namun, disini akan lebih memfokuskan kepada faktor seorang pemimpin. Mengingat pentingnya aspek manusia bagi organisasi, maka peran seorang pemimpin pun tidak kalah pentingnya dalam sebuah organisasi. Keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh seorang pemimpin diharapkan tidak saja mempengaruhi keberhasilan organisasi, akan tetapi juga dapat mempengaruhi semua perilaku karyawannya (Dalam Santa, Wike Mira dan meily Margaretha. 2012).

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Kartini, Iis. 2017). Kemudian beberapa gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap OCB. Maptuhah, B. (2015) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Kemudian Kepemimpinan Demokratis memiliki hubungan yang positif, artinya semakin tinggi Kepemimpinan Demokratis maka akan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan (Ainurrakhma, M. 2015).

ilayah mereka bekerja, saya sebagai pimpinan
n perilaku mereka.” Tutar Bambang Garnadi
haan CV. Berkah Guna Plastik (BGP) Pasurua
ja perilaku yang dimunculkan karyawan ju
alah satunya adalah dari faktor pemimpin. “Pak
ekerja mas, beliau tidak seperti bos tapi seperti
wannya.” Tutar Arifin (1/2/19) . Pimpinan per
nutuk melihat serta memastikan tidak ada ke
am bekerja. Ketika ada masalah pimpinan
da karyawan di setiap bidangnya. Walaupun tinc
t dilakukan setiap hari, namun perilaku pimpinan

ilayah mereka bekerja, saya sebagai pimpinan
n perilaku mereka.” Tutar Bambang Garnadi
haan CV. Berkah Guna Plastik (BGP) Pasurua
ja perilaku yang dimunculkan karyawan ju
alah satunya adalah dari faktor pemimpin. “Pak
ekerja mas, beliau tidak seperti bos tapi seperti
wannya.” Tutar Arifin (1/2/19) . Pimpinan per
nutuk melihat serta memastikan tidak ada ke
am bekerja. Ketika ada masalah pimpinan
da karyawan di setiap bidangnya. Walaupun tinc
t dilakukan setiap hari, namun perilaku pimpinan

ilayah mereka bekerja, saya sebagai pimpinan
n perilaku mereka.” Tutar Bambang Garnadi
haan CV. Berkah Guna Plastik (BGP) Pasurua
ja perilaku yang dimunculkan karyawan ju
alah satunya adalah dari faktor pemimpin. “Pak
ekerja mas, beliau tidak seperti bos tapi seperti
wannya.” Tutar Arifin (1/2/19) . Pimpinan per
nutuk melihat serta memastikan tidak ada ke
am bekerja. Ketika ada masalah pimpinan
da karyawan di setiap bidangnya. Walaupun tinc
t dilakukan setiap hari, namun perilaku pimpinan

ilayah mereka bekerja, saya sebagai pimpinan
n perilaku mereka.” Tutar Bambang Garnadi
haan CV. Berkah Guna Plastik (BGP) Pasurua
ja perilaku yang dimunculkan karyawan ju
alah satunya adalah dari faktor pemimpin. “Pak
ekerja mas, beliau tidak seperti bos tapi seperti
wannya.” Tutar Arifin (1/2/19) . Pimpinan per
nutuk melihat serta memastikan tidak ada ke
am bekerja. Ketika ada masalah pimpinan
da karyawan di setiap bidangnya. Walaupun tinc
t dilakukan setiap hari, namun perilaku pimpinan

Apakah terdapat hubungan antara *Servant leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di CV. Berkah Guna Plastik (BGP) Pasuruan ?

C. Keaslian Penelitian

Dengan paparan latar belakang yang sudah penulis jelaskan, dapat disimpulkan bahwa maksud dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Berkah Guna Plastik (BGP) Pasuruan. Tentu saja penelitian ini harus didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dapat menjadi acuan bagi peneliti sendiri. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang dapat menjadi acuan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian Kartini, Iis (2017) yang membahas gaya kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mendapatkan hasil hubungan yang positif antar variabel tersebut dan signifikan dalam penelitiannya. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 24,4%.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Maptuhah, B. (2015) yang membahas tentang Kepemimpinan Transformatif dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformatif sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jawaban dari hipotesis tersebut memiliki pengertian bahwa semakin tinggi penerapan perilaku

Selanjutnya penelitian lain yang juga serupa bertemakan Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Kurniawan, Albert 2015). Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen kontinu terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,502 >$ dari tingkat kesalahan 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Pada bagian ini peneliti akan menjelaskan sistematika pembahasan, mulai dari BAB I akan membahas Latar Belakang, Rumusan Masalah, Keaslian Penelitian, Manfaat Penelitian serta Sistematika Pembahasan.

Kemudian pada BAB II menjelaskan teori-teori berkenaan dengan penelitian ini, yaitu mengenai : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Aspek-aspek OCB, Faktor-faktor OCB, dan manfaat OCB. Kemudian *Servant Leadership*, Aspek-aspek *Servant Leadership*, faktor yang mempengaruhi *Servant Leadership* dan tugas *Servant Leadership*. Selanjutnya membahas hubungan antara *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kerangka teoritik dan hipotesis penelitian

Pada BAB III Peneliti menjelaskan tentang Rancangan Penelitian, Identifikasi Variabel, Definisi Operasional masing-masing Variabel, Populasi Penelitian, Teknik Sampling Penelitian, Sampel Penelitian, Instrumen Penelitian dan Analisis Data Penelitian

Selanjutnya BAB IV akan membahas Hasil Penelitian, Pengujian Hipotesis Penelitian, serta Pembahasan. Sedangkan yang terakhir pada BAB V membahas dua hal yaitu kesimpulan dan saran.

KAJIAN TEORI

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pendapat lain tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga dikemukakan oleh Organ (1988) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku yang membangun, namun perilaku tersebut tidak termasuk dalam job description karyawan. (Triyanto, Agus 2009). Kemudian (Purba & Seniati, 2004, dalam Rahmawati, dkk 2014) memberikan argumen *Organizational Citizesnhip Behavior* adalah aktivitas sukarela dari pelaku organisasi yang mendukung fungsi organisasi yang sifatnya menolong dan tidak mementingkan diri sendiri, namun lebih berorientasi untuk mementingkan kesejahteraan orang lain dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh

Konovsky dan Organ (1996) mengemukakan bahwa terdapat 5 komponen *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 5 komponen tersebut adalah sebagai berikut :

Altruism merupakan perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela. *Altruism* mengacu pada perhatian tanpa pamrih pada kesejahteraan rekan kerja yang kemudian memberikan kontribusi bagi efisiensni perusahaan.

b. *Courtesy*

c. *Sportsmanship*

d. Conscientiousnes

Conscientiousness merupakan pengabdian atau dedikasi individu terhadap pekerjaan dalam organisasi untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek.

e. *Civic Virtue*

Civic Virtue merupakan perilaku individu yang menunjukkan memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi

3. Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (dalam Aisyia, Lidya, 2009) mengemukakan 4 hal yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu :

a. Individual Characteristic

Karakteristik individu ini dibagi menjadi dua. Pertama *attitudinal antecedents*, di mana karyawan yang merasa puas dalam bekerja dan mendapat dukungan dari atasan akan cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Kedua, *dispositional antecedents* yaitu berkaitan dengan kepatuhan, keseimbangan, sensitifitas, kecenderungan untuk setuju atau tidak.

b. Tact Characteristic

Karakteristik pekerjaan juga menjadi faktor yang membentuk OCB pada karyawan. Pekerjaan yang sifatnya partisipatif dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang adanya saling ketergantungan dalam proses

produksi. Pemahaman ini akan bisa meningkatkan perasaan tanggung jawab karyawan.

c. Organizational Characteristic

Karakteristik organisasi juga sangat mempengaruhi OCB karena adanya hubungan yang didasarkan atas kesepakatan. Karyawan meyakini bahwa organisasi selalu mendukungnya akan suka untuk lebih terikat pada perusahaan dan berinisiatif untuk memberikan kontribusi untuk kesuksesan organisasi

d. Leadership Characteristic

Karakteristik pemimpin juga menjadi hal penting untuk mempengaruhi OCB. Pemimpin perusahaan mengarahkan perilaku karyawan untuk menunjukkan OCB dengan berbagai macam cara, tergantung tipe kepemimpinan yang digunakan. Nanny, Waode J. (2017) menjelaskan bahwa Dukungan dan gaya kepemimpinan atasan sangat mempengaruhi munculnya OCB pada karyawan, hal ini dapat dipahami melalui proses *modelling* yang dilakukan oleh atasan yang kemudian menginspirasi para karyawan untuk melakukan juga OCB, sehingga atasan dapat menjadi agen model OCB.

4. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Podsakoff (dalam Annisa, Sri 2014), *Organizational Citizenship Behavior* memiliki beberapa manfaat, antara lain :

- Membantu meningkatkan produktifitas rekan kerja dalam organisasi.
- Meningkatkan produktifitas manajerial.
- Menciptakan SDM dalam organisasi lebih produktif.

Selanjutnya menurut Greanleaf (dalam Ayu, Diah M. 2016) definisi dari

Kemudian, Russell & Stone (dalam Ayu, Diah M. 2106) mengungkapkan

Dari beberapa pengetahuan dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa

Astrini, diah (2012) menjelaskan bahwa terdapat 7 aspek-aspek yang harus dimiliki *Servant Leadership*. Adapun beberapa aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut :

Organizational Stewardship yaitu menjelaskan perilaku/tindakan seorang pemimpin yang berkemampuan untuk membuat karyawan dapat berperan penting dalam perusahaan dan juga lingkungan masyarakat sekitar.

Wisdom yaitu menjelaskan tentang kepekaan seorang pemimpin mampu menangkap apa yang terjadi di lingkungan sekitar, sehingga pemimpin dapat mengetahui situasi tertentu dan memahami implikasi dari situasi tersebut.

Service menjelaskan tentang sikap yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan dengan menunjukkan perilaku pelayanan nya kepada karyawan dalam organisasi.

Humility menjelaskan pemimpin yang rendah hati dan menghargai prestasi yang dicapai karyawan serta tidak membanggakan prestasi yang diraih pemimpin itu sendiri.

e. Vision

Vision menjelaskan kemampuan pemimpin mencari komitmen karyawan untuk tercapainya visi dan misi bersama dari perusahaan. Serta melibatkan karyawan dalam pembuatan visi dan misi tersebut.

f. *Persuasive Mapping*

Persuasive Mapping menjelaskan penggambaran kemampuan pemimpin mempengaruhi karyawan untuk maju ketika mendapatkan sebuah peluang dalam kehidupannya.

g. *Emotional Healing*

Emotioanl Healing menjelaskan komitmen pemimpin untuk memunculkan kembali semangat karyawan ketika karyawan mempunyai masalah.

Berdasarkan hasil studi, Larry Spears (1995) mengajukan sepuluh karakteristik utama seorang pemimpin pelayan sebagai berikut :

a. Mendengarkan

Seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan *Servant leadership* atau kepemimpinan yang melayani harus bisa mengembangkan kemampuan dalam memahami perkataan yang disampaikan oleh orang lain. Pemimpin berusaha mendengarkan secara tanggap apa yang dikatakan dan tidak dikatakan oleh orang lain. Mendengarkan juga harus dipadukan bersama perenungan yang teratur, mutlak penting bagi perkembangan seorang pemimpin. Kemudian pemimpin juga harus mampu mendengarkan keluhan kesah yang disampaikan oleh orang lain dalam sebuah organisasi.

b. Empati

Servant Leadership atau kepemimpinan yang melayani harus bisa memberikan empati kepada orang lain. Seorang pemimpin harus bisa memahami bahwa setiap orang memiliki kepribadian yang unik.. Mereka akan menunjukkan komitmen yang tinggi sebagai manusia seutuhnya. *Servant Leadership* akan berhasil jika pemimpin mampu menjadi pendengar yang baik dan mampu memberikan empati.

c. Menyembuhkan

Servant Leadership atau kepemimpinan yang melayani harus memiliki kemampuan untuk menyembuhkan diri sendiri dan orang lain yang berada di sekitarnya. Sangat banyak individu yang kurang bersemangat disebabkan oleh masalah yang dihadapinya, sehingga sedikit menderita akibat rasa sakit emosional yang dialami. Mereka belajar untuk menyembuhkan dirinya sendiri, walaupun sering kali tidak mampu karena diperlukan daya yang sangat kuat untuk perubahan dan integrasi diri. Di sinilah peran penting seorang *Servant Leadership* dalam membantu proses penyembuhannya. Pemimpin menyadari bahwa mereka berkesempatan membantu memberikan kesembuhan bagi orang-orang yang berhubungan dengan pemimpin itu sendiri. Penyembuhan yang diberikan oleh seorang pimpinan bukan hanya yang bersifat medikal, tetapi juga penyembuhan yang mengarah kepada aspek emosional dan jiwa.

d. Kesadaran Diri

Melalui kesadaran diri yang dimiliki, seorang pemimpin dapat membantu memahami persoalan yang melibatkan etika dan nilai-nilai yang bersifat universal. Dalam buku *Principle Centeed Leadership*, Covey mengatakan bahwa dengan menyandarkan pada etika dan nilai-nilai universal akan memungkinkan untuk bisa melihat persoalan dari posisi yang lebih terintegrasi. Menurut Greenleaf (2001) bahwa seorang *Servant Leadership* memiliki ketenangan dalam batinnya sendiri.

e. Persuasif

Ciri lain yang juga sangat penting bagi seorang *Servant Leadership* ialah kemampuan diri untuk mempengaruhi orang lain dengan tidak menggunakan wewenang dan kekuasaan yang berasal dari kedudukan atau otoritas formal dalam membuat keputusan di organisasi. Pemimpin berusaha meyakinkan orang lain tidak dengan cara paksaan. Ini merupakan ciri pembeda antara model wewenang tradisional dan model *Servant Leadership*.

f. Konseptualisasi

Servant Leadership juga senantiasa berusaha meningkatkan kemampuan dirinya dalam melihat sebuah persoalan dari berbagai perspektif. *Servant Leadership* tidak boleh menyibukkan dirinya dengan kebutuhan meraih tujuan operasional secara jangka pendek. Akan tetapi dia selalu mengembangkan pemikiran dan wawasannya hingga dapat mencakup pemikiran konseptual yang memiliki landasan lebih luas. Dengan

Seorang pimpinan pada hakikatnya memiliki visi yang harus dicapainya. Kemampuan untuk menciptakan visi yang baik adalah ciri khas yang menunjukkan seorang pemimpin mengambil pelajaran dari masa lalu, masa sekarang, dan kemungkinan konsekuensi dari keputusan untuk rencana terbaik di masa yang akan datang.

Servant Leadership juga harus memiliki sifat melayani dan komitmen untuk melayani. Ini juga menekankan pada pentingnya aspek keterbukaan dan mempengaruhi, bukan saja pengendalian (*controlling*). *Servant Leadership* berusaha mengarahkan agar semua yang ada dalam organisasi agar bisa memainkan peranan penting dalam menjalankan organisasi dengan mengarahkan kepada tercapainya tujuan organisasi.

Servant Leadership harus memiliki keyakinan bahwa manusia mempunyai nilai intrinsik melampaui sumbangan nyata mereka sebagai pekerja. Dalam hal ini, *Servant Leadership* memiliki komitmen yang tinggi terhadap pertumbuhan pribadi, profesional, dan spiritual setiap individu dalam organisasi.

Merupakan kondisi dan budaya yang berada dalam lingkungan sebuah organisasi.

b. Leader Attributes

Merupakan peran karakter serta kemampuan untuk terwujudnya *Servant Leadership* yang mencakup pengembangan moral dan kecerdasan emosional.

c. Followers Receptivity

Merupakan kondisi lingkungan yang sesuai dengan harapan karyawan agar terwujudnya *Servant Leadership* yang memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan.

Liden (208) menyebutkan 3 implementasi *Servant Leadership*, antara lain sebagai berikut :

a. Followers Performance and Growth

Servant Leadership harus bisa dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi dengan cara mengakui semua yang sudah dilakukan karyawan dalam perusahaan. Kemudian juga ikut serta dalam membantu karyawan untuk percaya pada potensi diri dan memberikan kesan yang menyenangkan. Sehingga dengan kepercayaan yang dimiliki akan mampu berdampak positif kepada perusahaan.

b. Organizational Performance

Servant Leadership meningkatkan dan menumbuhkan keterbukaan dalam berfikir, menyediakan kesempatan pengembangan diri serta meningkatkan kemampuan untuk organisasi yang lebih efektif.

c. *Social Impact*

Servant Leadership harus bisa memberikan efek positif di lingkungan luar organisasi. Seperti kepedulian, keterbukaan dalam berfikir dan pengambilan keputusan dalam masyarakat.

4. Tugas *Servant Leadership*

Menurut Wert (2014), *Servant Leadership* memiliki beberapa tugas sebagai berikut :

- a. Harus memiliki tujuan yang besar dan memberikan pengaruh kepada pelaku organisasi yang lain bisa mengupayakan agar tujuan bersama tersebut bisa tercapai dengan baik.
- b. Tidak menganggap dirinya sebagai bos, namun menganggap dirinya sebagai posisi paling bawah dalam sebuah organisasi agar terciptanya kenyamanan pelaku organisasi yang lain.
- c. Menciptakan tim yang solid dalam bekerja agar satu sama lain baik dalam satu divisi maupun beda divisi bisa saling membantu dalam hal pekerjaan.
- d. Selalu tanggap untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam organisasi agar semua pelaku organisasi kembali fokus kepada divisinya masing-masing untuk mewujudkan visi dari organisasi.
- e. Membangun strategi yang baik untuk memberikan semangat kepada setiap individu dalam organisasi dengan tujuan akan memberikan kontribusi yang lebih baik lagi untuk organisasi.

C. Hubungan Antar Variabel

Karyawan merupakan komponen penting dalam sebuah perusahaan. Dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang ditunjukkan karyawan akan memaksimalkan kemajuan perusahaan. Perilaku

bahwa *Servant Leadership* ini merupakan perilaku pemimpin yang melayani bawahan (karyawan). Perilaku pelayanan yang dilakukan oleh pimpinan akan berdampak pada karyawan dalam bekerja. Seorang pemimpin yang selalu memotivasi karyawan serta menciptakan kondisi yang menyenangkan akan memunculkan perilaku karyawan untuk lebih memaksimalkan pekerjaannya (Yulk, 2010).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita lihat bahwa hubungan antara variabel bebas *Servant Leadership* dengan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* sangatlah berhubungan erat, karena akan saling berkaitan. Kenapa demikian, karena hubungan perilaku karyawan dengan perilaku pimpinan itu tidak bisa dipisahkan dalam sebuah organisasi. Dua aspek ini (karyawan dan pemimpin) memiliki pengaruh besar dalam sebuah organisasi.

D. Kerangka Teoritik

Menurut Aldag dan Resckhe, (1997), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah kontribusi yang diberikan oleh seseorang yang melebihi tugas dan tuntutan peran dalam bekerja. Kemudian menurut Greenberg & Baron (2003) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebuah perilaku yang dilakukan individu yang melebihi harapan normal dalam organisasi, sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan dalam organisasi (dalam Wiwik, dkk. 2012).

Frost (2003) memberikan penekanan kepada para pemimpin untuk membantu urusan karyawan, menemukan makna hidup karyawan. Namun,

Liden, Wayne, Zhao dan Henderson (2008), Northouse (2013) menerangkan gaya kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*). *Servant Leadership* menjelaskan bagaimana seorang pemimpin yang melayani berawal dari kondisi yang ada di lingkungan kerja, konteks budaya, sifat kepemimpinan dan tingkat penerimaan dari karyawan.

METODE PENELITIAN

Teknik penelitian dalam penelitian ini adalah teknik penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2003), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan lebih menggunakan analisis data-data numerik, kemudian pengolahan datanya menggunakan metode statistika, sehingga nantinya akan diperoleh signifikansi antar variabel yang diteliti. Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian korelasional. Variabel adalah semua yang dapat dijadikan objek dalam penelitian (Akmaliyah, 2016).

B. Identifikasi Variabel

Variabel bebas: *Servant Leadership*

C. Definisi Operasional

Definisi Operasional akan menjelaskan tentang variabel yang ada dalam penelitian ini. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Merupakan tingkat perilaku yang dilakukan individu dalam sebuah organisasi yang sifatnya membantu individu yang lain tanpa ada tuntutan dari organisasi dan tanpa ada imbalan tertentu.. tingkat perilaku ini diukur menggunakan skala dengan aspek : *Altruisme, Conscientiousness, Sportmanship, Civic Virtue* dan *Cuortesy*.

2. *Servant Leadership*

Merupakan tingkat perilaku seorang pemimpin dengan bentuk melayani karyawan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Tingka perilaku ini diukur menggunakan skala dengan aspek : *Organizational Stewarship, Wisdom, Service, Humility, Vision, Persuasive Mapping* dan *Emotional Calling*.

D. Populasi

1. Populasi

Menurut Bungin (2010), populasi merupakan objek yang menjadi sasaran dalam penelitian. Menentukan populasi dalam penelitian harus fokus pada tujuan serta permasalahan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Berkah Guna Plastik (BGP) Pasuruan bagian produksi.

Populasi dalam penelitian bisa dikatakan tidak terlalu banyak yaitu sebanyak 54 karyawan. Menurut Arikunto (1996) apabila kurang dari 100 lebih

E. Instrumen Penelitian

1. Pertanyaan *Favorable*

2. Pertanyaan *Unfavorable*

Skala ini untuk mengukur atribut seseorang atau sekelompok dan jawaban yang diberikan dari sangat positif sampai sangat negatif. Pada skala ini memiliki 4 alternatif jawaban yang akan dipilih oleh subjek. Berikut merupakan tabel penjelasan tentang alternatif jawaban yang akan dipilih oleh subjek dalam penelitian ini :

Alternatif Jawaban	<i>Favorable</i> (Positif)	<i>Unfavorable</i> (Negatif)
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. *Servant Leadership*

a. Definisi Operasional

Merupakan tingkat perilaku seorang pemimpin dengan bentuk melayani karyawan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Tingkat perilaku ini diukur menggunakan skala dengan aspek : *Organizational Stewarship, Wisdom, Service, Humility, Vision, Persuasive Mapping* dan *Emotional Calling*.

b. Alat Ukur

Tabel 3.2
Blue Print Skala Servant Leadership

No.	Dimens	Indikator	F	UF	Σ
1.	<i>Organizational Stewardship</i>	Kemampuan pemimpin membuat bawahan berperan penting dalam perusahaan atau lingkungan	1,2,3,4	5	5
2.	<i>Wisdom</i>	Kemampuan pemimpin mampu menangkap apa yang terjadi dilingkungan sekitar	6,7,8,9		4
3.	<i>Service</i>	Menunjukkan perilaku pelayanan kepada karyawan	10,11,12,13,14		5
4.	<i>Humility</i>	Kerendahan hati dan menghargai prestasi karyawan dibandingkan prestasi sendiri	15,16,17,18,19	20	6

Aitem_32	-0.030	0.30	TIDAK VALID
Aitem_33	0.060	0.30	TIDAK VALID

Pada tabel 3.3 Dapat kita lihat nilai aitem yang valid yang berjumlah 31 aitem, diantaranya nomer 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 29, 30 dan 31. Sedangkan aitem yang tidak valid berjumlah 7 aitem, diantaranya nomer 6, 12, 24, 25, 32 dan 33. Dari aitem yang valid ini akan disusun lagi dan kemudian dijadikan skala penelitian *Servant Leadership*.

Tabel 3.4

Blue Print Skala *Servant Leadership* Setelah *Try Out*

No.	Dimensi	Indikator	F	U F	Σ
1.	<i>Organizational Stewardship</i>	Kemampuan pemimpin membuat bawahan berperan penting dalam perusahaan atau lingkungan	1,2,3,4	5	5
2.	<i>Wisdom</i>	Kemampuan pemimpin mampu menangkap apa yang terjadi dilingkungan sekitar	6,7,8		3
3.	<i>Service</i>	Menunjukkan perilaku pelayanan kepada karyawan	9,10,11,12		4
4.	<i>Humility</i>	Kerendahan hati dan menghargai prestasi karyawan dibandingkan prestasi sendiri	13,14,15,16,17	18	6
5.	<i>Vision</i>	Mengikutsertakan karyawan dalam pembuatan visi perusahaan dan berkomitmen mencapai visi tersebut	19,20,21		3
6.	<i>Persuasive Mapping</i>	Kemampuan pemimpin mendorong karyawan lebih maju dan memecahkan masalah	22,23,24,25		4

Selanjutnya, setelah didapat aitem yang valid maka dilakukan pengujian kembali tanpa memasukkan aitem yang tidak valid untuk mencari nilai reliabilitas. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 3.9
Tabel Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*
(OCB)

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	29

Menurut Azwar (2012) kata reliabilitas mengacu pada tingkat konsistensi atau keterpercayaan dari hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh pada adalah sebesar 0,903. Dengan demikian skala atau instrumen ini dapat dinyatakan reliabel.

F. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah untuk melihat hubungan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan ialah dengan menggunakan metode uji analisis *product moment*. Menurut *Karl Pearson* dalam Muhid (2012) *Product Moment* ialah analisis korelasi suatu hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Cara perhitungannya dibantu dengan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 16.00.

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normaitas

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berhubungan dengan linier. Uji linieritas juga menggunakan program *SPSS*. Sama halnya dengan uji normalitas, kaidah yang digunakan adalah apabila signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan kedua variabel berhubungan linier, sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka dikatakan kedua variabel tidak linier.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Berdasarkan fenomena di ataslah peneliti melakukan penelitian ini. Sebelum melakukan penelitian, peneliti perlu melakukan beberapa tahapan agar penelitian ini berjalan secara baik dan benar sehingga mampu mendapatkan hasil yang maksimal. Adapun persiapan yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut :

Persiapan awal sangatlah penting dilakukan agar pada langkah-langkah penelitian berikutnya bisa menjadi maksimal. Adapun persiapan yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain, penyusunan alat ukur berupa skala penelitian, penentuan skor pada skala, dan persiapan administrasi lainnya. Berikut tahapan-tahapan persiapan awal penelitian yang peneliti lakukan, antara lain :

- 1) Mengkonsep permasalahan tentang perilaku sukarela karyawan (OCB) yang berkaitan erat dengan perilaku seorang pimpinan.
- 2) Mencari referensi sebanyak-banyaknya berupa teori-teori yang berkaitan dengan problematika penelitian, penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan erat dengan konsep penelitian serta beberapa literatur lainnya yang mendukung penelitian ini.
- 3) Berdiskusi dengan dosen pembimbing dan beberapa dosen lainnya mengenai konsep penelitian ini.
- 4) Melakukan Try Out untuk mengukur kevalidan alat ukur yang digunakan.
- 5) Setelah Try Out kembali berdiskusi dengan dosen pembimbing. Setelah saran perbaikan dari dosen pembimbing peneliti terima, kemudian peneliti menentukan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian.
- 6) Melakukan persiapan penelitian dengan beberapa hal antara lain meminta surat izin penelitian kepada fakultas sebagai legalitas yang akan diberikan kepada pimpinan di lokasi penelitian.
- 7) Pengambilan data dengan cara menyebar skala yang sudah disiapkan.
- 8) Melakukan pengolahan data dengan cara memasukan data yang sudah didapat kedalam Microsoft Excel untuk melakukan koding agar mempermudah dalam analisis

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin dari 54 karyawan Produksi CV. Berkah Guna Plastik Pasuruan. Presentase subjek laki-laki adalah 100 %, sedangkan perempuan 0 %. Dapat disimpulkan bahwa semua subjek dalam peneitian ini adalah laki-laki.

2) Pengelompokan subjek penelitian berdasarkan usia

Tujuan dari pengelompokan subjek berdasarkan usia ini adalah untuk dapat mengetahui presentase usia subjek penelitian di masing-masing kategori. Berikut akan dijelaskan dalam tabel 4.2.

Tabel 4.2
Gambaran Subjek Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20 – 30	25	46,3 %
2.	31 – 40	21	38,9 %
3.	41 – 50	8	14,8 %
	Total	54	100 %

Berdasarkan tabel 4.2 yang menggambarkan subjek berdasarkan usia diatas dapat dilihat bahwa persentase subjek dengan usia 20 – 30 tahun sebanyak 25 subjek dengan persentase sebesar 46,3 %. Kemudian subjek dengan usia 31 – 40 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 38,9 %. Terakhir subjek dengan usia 41 – 50 tahun berjumlah sebanyak 8 orang dengan persentase 14,8 %. Dari hasil tabel 4.2 diatas dapat

3) Pengelompokan subjek penelitian berdasarkan tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SD	18	33,3 %
2.	SMP	15	27,8 %
3.	SMA	15	27,8 %
4.	SARJANA	6	11,1 %
Total		54	100 %

b. Deskripsi Data

merupakan tabel yang menjelaskan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 16.0 :

Tabel 4.4

Deskripsi Statistik

Variabel	Jumlah	Range	Min.	Max.	Mean	Std. Deviasi
<i>Servant Leadership</i>	54	43	41	84	64,1	10,138
<i>OCB</i>	54	38	67	105	89,6	8,834
Valid N (Listwise)	54					

Berdasarkan deskripsi data pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa terdapat 54 subjek yang telah diteliti dari skala *Servant Leadership* dan skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pada variabel *Servant Leadership* memiliki range sebesar 43, nilai terendah (min) sebesar 41, nilai tertinggi (max) sebesar 84, nilai rata-rata (mean) sebesar 64,1 dan standart deviasi sebesar 10,138. Kemudian untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki range sebesar 38, nilai terendah (min) sebesar 67, nilai tertinggi (max) sebesar 105, nilai rata-rata (mean) sebesar 89,6 dan standart deviasi sebesar 8,834.

<i>Leadership</i>	31 – 40	21	63.09	9.316
	41 – 50	8	68.00	11.538
	20 – 30	25	88,32	8.008
<i>OCB</i>	31 – 40	21	90.71	10.179
	41 – 50	8	91.00	7.946

Tabel 4.6 menjelaskan deskripsi data berdasarkan usia. Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa ada 3 penggolongan usia yang peneliti kelompokkan. Terdapat 25 subjek dengan rentang usia 20-30, 21 subjek dengan rentang usia 31-40 tahun dan 8 subjek dengan rentang usia 41-50 tahun.

Kemudian juga dapat dilihat bahwa nilai mean tertinggi pada masing-masing variabel. Untuk variabel *Servant Leadership* nilai mean tertinggi yaitu 68,00 pada kategori rentang usia 41-50 tahun. Sedangkan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* nilai mean tertinggi yaitu 91,00 pada kategori usia yang sama yaitu rentang usia 41-50 tahun.

Selanjutnya untuk nilai tertinggi standart deviasi pada masing-masing variabel yaitu terdapat pada subjek dengan rentang usia 41-50 dengan nilai 11,538 pada variabel *Servant Leadership*. Sedangkan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* nilai tertinggi untuk standart deviasi yaitu 10,179 pada subjek dengan rentang usia 31-40 tahun.

3) Deskripsi Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel ini menjelaskan tentang interval koefisien yang dirumuskan oleh (Sugiono, 2014). Nilai koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar 0,581 maka tingkat hubungan kedua variabel bersifat sedang.

C. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Uji normalitas dan uji linieritas peneliti lakukan terlebih dahulu sebelum melakukan uji analisis korelasi *product moment*. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Kemudian uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berhubungan linier dengan variabel terikat.

Nilai signifikansi uji normalitas pada skala *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar $0,609 > 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih dari $0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Uji prasyarat selanjutnya yaitu uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel linier atau tidak. Hasil uji linieritas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,539 > 0,05$ artinya hubungan kedua variabel linier. Berdasarkan hasil uji analisis *product moment*,

tinggi juga perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan.

Seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan sangat menentukan kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Kinerja dari karyawan juga harus dimaksimalkan agar tercapainya tujuan perusahaan. Sahertian, Pieter (2010) melakukan penelitian tentang *Perilaku Kepemimpinan* apakah berorientasi hubungannya dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Temuan penelitian ini ialah menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan tugas akan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bila para bawahan memiliki keyakinan atas kemampuannya serta memiliki komitmen organisasional sehingga kinerja peran ekstra *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mereka akan meningkat.

Kartini, Iis (2007) melakukan penelitian yang serupa bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Kemudian Maptuhah, B (2015) yang membahas tentang hubungan Kepemimpinan Transformatif dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformatif sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Artinya semakin tinggi perilaku Kepemimpinan Transformatif maka semakin tinggi pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang ditunjukkan oleh karyawan.

Selanjutnya penelitian Ainurrakhma, M (2015) juga melakukan penelitian tentang dengan fokus yang sama namun variabel x berbeda yaitu Kepemimpinan Demokratis. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kepemimpinan Demokratis ini juga mempengaruhi variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dengan kesimpulan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Demokratis dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Dengan korelasi tersebut dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif *Servant Leadership* maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin kurang seorang pemimpin menunjukkan perilaku *Servant Leadership*, maka juga akan semakin menyebabkan menurunnya perilaku sukarela (*Organizational Citizenship Behavior*) pada karyawan.

usia 20-30 tahun memiliki jumlah karyawan terbanyak yaitu 25 orang. Dengan rentang usai tersebut karyawan masih memiliki tenaga yang bagus untuk diletakkan di bagian produksi.

Dalam penelitian ini tentu memiliki hambatan-hambatan tertentu. Salah satunya *faking good* dalam memberikan jawaban, dengan tujuan membaik-baikkan dirinya atau lingkungan tempat subjek bekerja serta tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Tujuannya agar hasil tes lebih baik dan diterima di kalangan tertentu (Daruma, 2013). Kemudian bentuk *faking good* ialah dengan cara mengikuti norma-norma yang berlaku di tengah masyarakat dengan cara menjawab pertanyaan yang dirasa benar.

Subjek memiliki alasan yang beragam dalam pengisian kuesioner, diantaranya ada yang sengaja memberikan jawaban yang positif, menjaga privasi pribadi atau tidak menyukai proses pengukuran yang dilakukan (Arch, 1997). Subjek yang tidak memberikan data yang *real* sangat berdampak besar dalam kesimpulan yang diambil oleh peneliti.

Dengan adanya hambatan yang peneliti alami tersebut seperti kurangnya pendampingan sehingga memunculkan *faking good* sehingga mengakibatkan hasil pengukuran tidak memberikan gambaran yang sesungguhnya terhadap kondisi subjek yang sebenarnya.

PENUTUP

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara kedua variabel yaitu *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan dengan harga koefisien korelasi sebesar 0,581 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan dengan sifat hubungan berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil koefisien korelasi tersebut diketahui adanya hubungan positif yang searah. Artinya semakin tinggi perilaku *Servant Leadership* maka akan semakin tinggi pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan. Sebaliknya, semakin rendah perilaku *Servant Leadership* maka semakin rendah pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Adapun beberapa saran membangun yang peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

Perusahaan pada umumnya atau pimpinan perusahaan khususnya dapat memberikan perilaku *Servant Leadership* lebih sering dan efisien. Karena dengan perilaku pimpinan yang mengayomi karyawan akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan. Dengan meningkatnya perilaku *Organizational Citizenship*

Karyawan diharapkan selalu bekerja dengan loyalitas yang tinggi serta melakukan hal-hal yang positif agar perusahaan lebih maju dan berkembang.

Waktu yang tepat untuk melakukan penelitian harus diperhatikan dengan cermat oleh peneliti selanjutnya. Ketika subjek dalam waktu senggang merupakan salah satu waktu yang efektif untuk pengambilan data penelitian. Kemudian peneliti selanjutnya diharapkan mencari faktor-faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta penambahan jumlah subjek. Terakhir peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan metode lain dalam penelitian, seperti Eksperimen atau Observasi Partisipan supaya mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

Ainurrahma, M. 2015. Hubungan Antara Kepemimpinan Demokratis dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan Departemen Harmakel 1 dan 2 PT. Pupuk Kaltim Bontang. *Jurnal Psikologi* 2015.

Aisyia, Lidya. 2009. Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru dan Tenaga Kependidikan di SDIT Al-Qalam Depok. *Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.

Akmaliyah, Mashubatul (2016). Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Flow Akademik pada Siswa Akselerasi SMP Negeri 1 Sidoarjo. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Amalia, Fithatue F. A, dkk. 2014. Hubungan Antara Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan *Quality Of Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Air Mancur Palur Karang Anyar. *Jurnal Psikologi* Vol 6 No. 11 Januari 2014.

Annisa, Sri. 2014. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Blimbing Malang. *Skripsi* (2014).

Arikunto, Suharsimi. (1996). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (*ed. rev.*). Yogyakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Astrini, Diah Amir. 2012. Kepemimpinan Pelayanan (*Servant Leadership*) Sebagai Alternatif Kepemimpinan Organisasi Bisnis pada Taksi Putra Group. Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar.

Ayu, Diah W. 2016. Hubungan Kepemimpinan yang Melayani (*Servant Leadership*) dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Produksi. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang* (2016).

Azwar, Saifuddin. (2004). Penyusunan Skala Psikologi. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Azwar, Syaifuddin (2003). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Daruma, A.R. 2003. *Penggunaan Tes Psikologi*. Makasar : Penerbit FIP UNM.

Dennis, R. (2014). *Development of the Servant Leadership Assessment Instrument*. *Dissertation Abstracts Internationa*.

- Ferdinand. A. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Semarang. Badan penerbit Universitas Dipenogoro.
- Gunawan, Budi. 2017. Pengaruh *Servant Leadership* Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan di Kabupaten Lampung Tengah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- <https://anabagi.blogspot.com/2015/03/servant-leadership-model-kepemimpinan.html>.
- <https://teorionline.wordpress.com/2010/02/01/organizational-citizenship-behavior-ocb/>.
- Kartini, Iis. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis* Vol. 6 No. 1, Mei 2017.
- Lamidi, 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 8(1): 25-37.
- Kurniawan, Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No. 1, November 2015.
- Maptuhah, B. Rahmi 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru Tetap Sma Negeri Di Kabupaten Lombok Timur). *Junal Ekonomi*.
- Marchelle, Vannecia Soegandi, dkk 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. *Jurnal management* Vol. 1, No. 1, (2013).
- Marchelle, Vennecia, dkk. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. *Jurnal Managemen* Vol 1, No. 1 2013.
- Margaretha, Meily dan Yanuar Aditia P. 2012. Pengaruh *Servant Leadership*, *Organizational Citizenship Behavior*, Kecocokan Orang Organisasi Serta Identifikasi Organisasi (Studi pada Organisasi Kemahasiswaan di Lingkungan Universitas Kristen Mahanatha). *Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No. 1, November 2012.

- Muhid, A. (2012). *Analisis Statistik (5 Langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS for Windows)*. Sidoarjo: Zifatama.
- Nanny, Waode J. 2017. Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Garuda Indonesia (Cabang Makassar). Universitas Hasanuddin.
- Nur, Fridayanti Chasanah. 2017. Analisis Pengaruh Kepemimpinan yang Malayani (*Servant leadership*) terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Studi Kasus Karyawan *Home Industry* Batik Merah Merak Manis Surakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Prasetyo, B. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Rahmawati, Febriana, dan Dewi. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Ecopsy* Vol 1 No. 3.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi; Alih Bahasa, Hendayana Puja Atmika Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sabta, Bambang N. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otentik terhadap Perilaku Etis dan Dampaknya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Kantor Pertanahan Kabupaten Magelang*. Skripsi 2015.
- Sahertian, Pieter. 2010. Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasional, *Self-Efficacy* Dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.12, No 2.
- Santa, Wike Mira dan meily Margaretha. 2012. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Psikologi* Vol. 11 No. 2 mei 2002.
- Siagian, Sondang P. 2104. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Cetakan ke-22, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cet ke-22. Bandung. Alfabeta.
- Triyanto, Agus dan The Elisabeth Cintya Santosa. 2009. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar

dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Volume 7, No. 4, Mei 2009.

W.I.M Poli. 2011. *Kepemimpinan Stratejik, Pelajaran dari Yunani Kuno hingga Bangladesh*. Makassar. Identitas Universitas Hasanuddin.

Wert, J.S. dan K. Jennings. 2004. *The Serving Leader*. Jakarta. PT. Bhuana Ilmu Populer.

Wiranti, Arsukma. (2016). Perbedaan Tingkat *Organizational Citozenship Behavior* Berdasarkan Kelompok Usia. Skripsi Universitas Senata Dharma.

Wirawan, 2014. Teori Kepemimpinan. Ilmu Perilaku, Bandung. Penerbit Alfabeta.

Yulk Gary, 2010. *Leadership in Organization*. Edisi Sevent, Paerson Education. USA.